

PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA

Andiko Aby Syaputra¹

Email: andikoaby00@gmail.com

Bambang Raditya Purnomo²

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas Dr. Soetomo Surabaya, Indonesia

ABSTRAK

Ini melihat ambisi untuk memutuskan dampak stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pekerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervensi. Metode kuantitatif digunakan dalam penelitian. Masyarakat studi mencari semua personel PT. Prima Karya Sarana Sejahtera Surabaya. Sampel penelitian diubah menjadi 50 personel menggunakan perangkat seri data dalam bentuk kuesioner. Metode studi analisis penggunaan *Partial Least Square*. Hasil penelitian mengatakan bahwa stres kerja berdampak negatif signifikan terhadap kinerja pekerja namun berdampak positif signifikan terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pekerja dan kepuasan kerja, stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai mediasi, dan Kepuasan kerja memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja pekerja.

Kata Kunci: Stres Kerja; Lingkungan Kerja; Kepuasan Kerja; Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

This take a look at ambition to decide the impact of work stress and work environment on worker performance through job satisfaction as an intervening variable. Quantitative method utilized in studies. The study populace is seeking out all personel of PT. Prima Karya Sarana Sejahtera Surabaya. The studies sample changed into 50 personnel the use of a data series device withinside the shape of a questionnaire. Methods of studies analysis the use of Partial Least Square. The outcome of the take a look said that work stress had a negative significantly impact on worker performance but had a significantly positive impact on job satisfaction, the work environment had a significantly positive impact on worker performance and job satisfaction, job stress and work environment had a significantly positive impact on employee performance through job satisfaction as a mediation, and Job satisfaction has a significantly positive impact on worker performance.

Keywords: Work Stress; Work Environment; Job Satisfaction; Employee Performance.

I. LATAR BELAKANG

PT. Prima Karya Sarana Sejahtera (PKSS) merasakan pentingnya kinerja dalam perusahaan. PKSS ialah perusahaan sektor *people management* berupa produk dan jasa. Permasalahan yang muncul di PKSS yakni menurunnya kinerja pegawai. Menurut hasil awal peneliti dari survei pendahuluan pegawai PKSS, penurunan kinerja disebabkan oleh stres kerja dan waktu kerja panjang. Maka,

karyawan merasakan stres kerja sepanjang waktu. Kemudian kondisi ruangan yang kurang baik, fasilitas kantor yang kurang memadai, lingkungan kerja yang tidak mendukung, dan kepemimpinan yang kurang ketika pengaturan pegawai sehingga kepuasan kerja berkurang serta menyebabkan kinerja karyawan di PKSS mengalami penurunan. Maka, peneliti tertarik melakukan penelitian berdasarkan deskripsi diatas.

II. LANDASAN TEORI DAN HIPOTESIS

Stress Kerja

Stress kerja ialah resiko semua tingkah laku di lingkungan kerja yang membebankan aspek fisik dan beban psikologis yang *over* terhadap pegawai. Stress kerja ialah bentuk tekanan pegawai saat memiliki tuntutan diluar kapabilitasnya (Mangkunegara, 2008). Stress kerja ialah reaksi adaptif yang terpengaruhi faktor fisik serta psikis tiap individu, diakibatkan oleh tingkah laku (Robbins, 2008).

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja ialah faktor terpenting yang berdampak lebih besar dalam perusahaan pada kinerja karyawan. Faktor lingkungan berdampak langsung atau tidak pada pegawai. Lingkungan kerja mengacu pada sekitar yang memiliki dampak pada pegawai untuk semua kewajiban yang ditugaskan (Nitisemito, 2008: 190). Lingkungan kerja merujuk pada semua material dan sarana yang dihadapi, tempat pegawai bekerja, langkah kerja, serta aturan kerja selaku kelompok maupun individu (Sedarmayanti, 2009:2).

Kinerja Karyawan

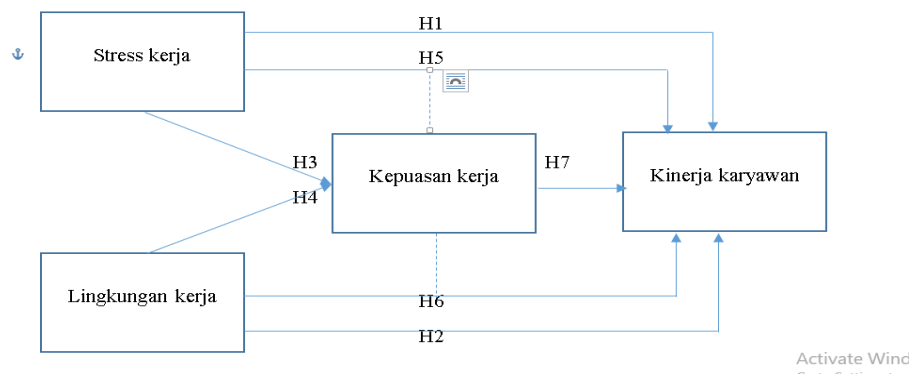
Kinerja ialah hasil dari pekerjaan yang dapat dicapai individu ketika menjalankan kewajiban yang diberikan berdasarkan keterampilan, pengalaman, kesungguhan dan waktu (Hasibuan, 2014). Menurut interpretasi tersebut, kinerja ialah hasil yang dicapai seseorang dengan melakukan tugas menurut kriteria dan standar yang telah ditentukan, berdasarkan keahlian, pengalaman, kesungguhan, dan waktu.

Kepuasan Kerja

Kepuasan pegawai pada pekerjaan ialah definisi yang susah dijelaskan. Kepuasan kerja ialah rasa positif akan tugas dan selaku hasil penilaian terhadap tugas yang sudah dilakukan (Robbin *et al.*, 2008).

Kerangka Konseptual

Bab ini berisi konsep dari temuan penelitian sebelumnya terkait variabel kepuasan kerja, stress kerja, lingkungan kerja, serta kinerja karyawan. Merujuk studi terdahulu, terdapat *novelty* terkait hubungan variabel bebas dan variable terikat. Bab ini menjelaskan kerangka berpikir penelitian, yang diintreprentasikan melalui model penelitian dan hipotesa dari hasil penelitian sebelumnya. Berikut kerangka konseptual penelitian ini:



Keterangan :

1. Hubungan langsung = —————>
2. Hubungan mediasi = - - - - ->

III. METODE PENELITIAN (Bagian ini Bold, Left, 12pt, Capital semua)

Populasi

Populasi penelitian ialah keseluruhan pegawai PT. Prima Karya Sarana Sejahtera.

Sampel

Penentuan sampel memakai sampling jenuh. Teknik tersebut dipakai jika keseluruhan populasi menjadi sampel. Sampel penelitian ialah sebanyak 50 karyawan.

Metode Pengumpulan Data

Penelitian memakai data kuantitatif dari hasil kuesioner pegawai. Data tersebut berbentuk angka kemudian diolah agar mendapatkan kesimpulan.

Teknik Analisis

Model analisa penelitian memakai model analisa *Partial Least Squares* (PLS). PLS ialah analisa persamaan struktur SEM (*Structural Equation Modeling*) berasaskan varian secara bersama. Selain menguji model pengukuran, dapat juga menguji model struktur. Model pengukuran dirancang dalam menguji reliabilitas dan validitas, sementara model struktur berfungsi menguji sebab-akibat, yakni menggunakan uji hipotesis dengan model ramalan. PLS merupakan pendekatan analitik model lunak, sebab tidak asumsikan data harus mempunyai skala ukuran yang ditentukan, ini berarti ukuran sampel bisa kecil yakni di bawah 100 sampel (Ghozali, 2006).

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Validity Test

Dari pengujian validitas, seluruh indikator melebihi batasan yakni 0,5, maka kuisoner dinyatakan valid.

Reliability Test

Dari pengujian mendapatkan nilai *cronbach's alpha* senilai 0.742 pada variabel stress kerja, nilai senilai 0.726 untuk variabel kinerja karyawan, 0.701

untuk variabel lingkungan kerja, dan 0.853 pada variabel kepuasan kerja. sedangkan nilai *composite reliability* sebesar 0.945 pada variabel stress kerja, 0.941 pada variabel kinerja karyawan, 0.949 pada variabel lingkungan kerja, dan 0.972 pada variabel kepuasan kerja. Maka keseluruhan variabel dinyatakan reliabel sebab *Cronbach's alpha* dan *Cronbach's alpha* > 0.7, sehingga kuisioner menciptakan pengukuran yang konsisten.

Hypothesis Test

- t-statistik stres kerja terhadap kinerja karyawan ialah 1.833 (>1.676), maka H1 “stress kerja mempunyai pengaruh signifikan negatif terhadap kinerja karyawan” dinyatakan kredibel.
- t-statistik lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan ialah 2.077 (>1.676), maka H2 “lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan” dinyatakan kredibel.
- t-statistik stress kerja terhadap kepuasan kerja ialah 6.267 (>1.676), maka H3 “stress kerja memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja” dinyatakan kredibel.
- t-statistik lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja ialah 6.421 (>1.676), maka H4 “lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja” dinyatakan kredibel.
- t-statistik stress kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja ialah 3.545 (>1.676), maka H5 “stress kerja memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja” dinyatakan kredibel.
- t-statistik lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja ialah 2.334 (>1.676), maka H6 “lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja” dinyatakan kredibel.
- t-statistik kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan ialah 2.968 (>1.676), maka H7 “kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan” dinyatakan kredibel.

Mediation Test

Pengujian mediasi membuktikan kepuasan kerja dimediasi sepenuhnya dalam pengaruh stres kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, serta H3 dan H4 dinyatakan kredibel.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil analisa membuktikan stress kerja mempunyai pengaruh signifikan negatif terhadap kinerja karyawan. Terbukti nilai t-statistiknya yakni 1.833 (>1.676). Maka lebih banyak tekanan kerja bagi pegawai PKSS akan menurunkan kinerja karyawan. Untuk seorang pegawai (orang), stres bisa menjadi tantangan, menggairahkan, dan mempesona, tetapi juga bisa menjadi konflik, kecemasan, ketakutan dan ketegangan, sesuai persepsi pegawai. Stres dapat diakibatkan oleh tekanan akibat ketidaksesuaian orang dengan lingkungan. Maka, seseorang stres apabila sarana serta persyaratan tugas tidak sesuai kapabilitasnya.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisa membuktikan lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Terbukti nilai t-statistiknya yakni 2.077 (>1.676). Maka semakin baik lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan. Dalam setiap kegiatan perusahaan, lingkungan kerja memiliki peranan yang cukup besar dan merupakan faktor fundamental yang harus diperhatikan.

3. Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil analisa membuktikan stres kerja mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja. Terbukti nilai t-statistiknya yakni 6.267 (>1.676). Maka lebih sedikit stres kerja bagi pegawai PKSS Surabaya, maka kepuasan kerja akan semakin tinggi. Kepuasan kerja dapat mengurangi stres kerja pegawai.

4. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil analisa membuktikan lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja. Terbukti nilai t-statistiknya yakni 6.421 (>1.676). Maka lingkungan kerja yang semakin baik akan meningkatkan kepuasan kerja. Lingkungan bekerja ialah faktor yang harus dipedulikan dikarenakan berperan pada aktivitas perusahaan.

5. Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja

Hasil analisa membuktikan stress kerja mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Terbukti nilai t-statistiknya yakni 3.545 (>1.676). Semakin sedikit stress kerja akan meningkatkan kepuasan pegawai dan kinerja karyawan. Dampak kepuasan kerja terhadap kinerja ialah jika pegawai puas dengan pekerjaannya, mereka berkontribusi lebih efektif bagi perusahaan. Pegawai yang puas akan pekerjaan yang tinggi dapat mengatur stress serta meningkatkan kinerja.

6. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja

Hasil analisa membuktikan lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Terbukti nilai t-statistiknya yakni 2.334 (>1.676). Lingkungan bekerja yang baik akan memperbesar kepuasan karyawan dan kinerja karyawan. Disebabkan lingkungan kerja ialah segala hal disekitar pekerja dan mempengaruhi dirinya pada pengerjaan tugas yang dilakukannya. Dalam peningkatan daya produksi, lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja, dikarenakan lingkungan kerja yang baik membuat tugas lebih mudah dilakukan. Variabel lingkungan kerja mempengaruhi kepuasan kerja, artinya pegawai senang saat bekerja apabila memiliki lingkungan kerja yang nyaman. Kepuasan ini tentunya mempengaruhi kinerja pegawai. Oleh karena itu, karyawan lebih termotivasi untuk bekerja jika tempat kerja menyenangkan dan nyaman.

7. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisa menyatakan kepuasan kerja mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Terbukti nilai t-statistiknya yakni 2.968 (>1.676). Salah satu metrik yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah metrik kepuasan untuk gaji. Sistem kompensasi PKSS Surabaya dikalkulasi sesuai tujuan kerja yang diraih karyawan. Gaji pokok dikalkulasi sesuai jumlah tujuan kerja yang diarah karyawan. PKSS Surabaya memberi bonus kepada pegawai yang mampu mencapai tujuan kerja yang melebihi tujuan yang telah ditetapkan. Maka diketahui pegawai PKSS Surabaya mengalami kepuasan terhadap gaji yang diterima.

V. PENUTUP

Kesimpulan dari penelitian ini yakni Stress kerja memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan PKSS Surabaya dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Artinya semakin tinggi stress kerja akan menurunkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Dan Lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan PKSS Surabaya melalui kepuasan kerja. Artinya semakin baik lingkungan kerja akan memperbesar kepuasan kerja kinerja karyawan. Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PKSS Surabaya. Artinya semakin tinggi kepuasan kerja memperbesar kinerja karyawan.

Beberapa rekomendasi saran dari peneliti ialah PT. Prima Karya Sarana Sejahtera Surabaya diharapkan dapat melakukan pengelolaan stres kerja pegawai supaya tak berimbas dengan kepuasan kerja serta penurunan kinerja pegawai, khususnya saat proyek akhir yang rawan kelelahan fisik akibat beban kerja yang berlebihan, yang dianggap selaku indikator stres kerja. Yang paling tinggi di antara Pemimpin tidak boleh memberikan beban kerja yang terlalu banyak di akhir pekan atau di akhir bulan, agar karyawan dapat menikmati liburan akhir pekan bersama keluarga, penciptaan kondisi kerja yang harmonis secara fisik dan non fisik serta seminggu sekali setiap pagi diadakan kegiatan olahraga bersama, agar stamina dan kondisi kesehatan karyawan dapat terus terjaga.

Peneliti memahami penelitian jauh dari kata sempurna dan mempunyai keterbatasan. keterbatasan dapat menjadi pertimbangan bagi penelitian selanjutnya, yakni: Penelitian hanya memakai 2 variabel independen, terdapat variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan. Dan keterbatasan penggunaan kuesioner ialah sesekali jawaban dari sampel tidak mencerminkan kondisi *realnya*.

DAFTAR PUSTAKA

- Mangkuprawira, TB.S dan A.V. Hubeis. 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia, Bogor.
- Mauladi F, Dihan F.N, (2015), "Pengaruh Stres Kerja Pada Kinerja Karyawan Dengan Kecerdasan Emosional Sebagai Variabel Moderasi (Studi pada Karyawan Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta)", *EFEKTIF Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, Vol 6 No. 2: 51 -62
- Martoyo Susilo, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 5, Yogyakarta: BPFE

- Moleong, Lexy J. (2013), *Metode Penelitian Kualitatif*. Edisi Revisi. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Nabirye R.C., Kathleen C.B., Erica R.P., Elizabeth H. M., “Occupational stress, job satisfaction and job performance among hospital nurses in Kampala, Uganda”, *Journal of Nursing Management*, 2011,19,760–768
- Nawawi, H. 2007. *Evaluasi Manajemen Kinerja Di Lingkungan Perusahaan Dan Industri*. Gajah Mada University Press, Yogyakarta